

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Permasalahan tenaga kerja dari tahun ke tahun menarik perhatian banyak pihak. Permasalahan tenaga kerja yang menimbulkan konflik-konflik pada buruh, seperti kasus konflik perburuhan, kekerasan, penipuan, pemecatan yang semena-mena, upah yang tidak sesuai standar, semakin hari semakin kompleks. Kasus tersebut penting mendapatkan perspektif perlindungan hak-hak asasi tenaga kerja dalam Undang-Undang yang tegas memberikan perlindungan bagi hak-hak tenaga kerja.<sup>1</sup>

Hubungan kerja yang dianut di Indonesia adalah sistem hubungan industrial yang mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam pelaksanaan pembangunan nasional karena dapat menciptakan rasa kebersamaan antara pengusaha dan pekerja, hubungan ketenagakerjaan antara buruh dan pengusaha tidak selalu berjalan dengan mulus, berbagai bentuk penindasan dan pengisapan pada pekerja masih sangat masif dilakukan dalam bentuk tenaga kerja *outsourcing*, upah murah, dan tidak adanya perlindungan sosial. Dalam pernyataan di atas terdapat banyak kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena tenaga kerja mendapatkan Upah yang murah dan tidak adanya perlindungan sosial sehingga kinerja tenaga kerja menurun alhasil banyak kasus PHK yang terjadi. Hal ini dimungkinkan adanya perselisihan, karena manusia sebagai makhluk sosial dalam berinteraksi sudah pasti terdapat persamaan dan perbedaan dalam kepentingan maupun pandangan, sehingga

---

<sup>1</sup> Aldiyansah, "*Buruh dan Permasalahan yang Tidak Kunjung Habis*". Artikel. Jawa Pos. 11 Oktober. 2008

selama pelaksanaan hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh tidak tertutup kemungkinan terjadi pemutusan hubungan kerja (PHK).<sup>2</sup>

Terjadinya perselisihan diantara manusia merupakan masalah yang lumrah karena telah menjadi kodrat manusia itu sendiri.<sup>3</sup> Oleh karena itu, yang penting dilakukan adalah cara mencegah atau memperkecil perselisihan tersebut atau mendamaikan kembali mereka yang berselisih.<sup>4</sup> Perselisihan perburuhan juga terjadi sebagai akibat wanprestasi yang dilakukan pihak buruh atau oleh pihak pengusaha.<sup>5</sup> Keinginan dari salah satu pihak (umumnya pekerja) tidak selalu dapat dipenuhi oleh pihak lainnya (pengusaha), demikian pula keinginan pengusaha selalu dilanggar atau tidak selalu dipenuhi oleh pihak buruh atau pekerja.<sup>6</sup>

Dalam hal ini perselisihan industrial yang sering terjadi di dalam praktik perindustrian ialah perselisihan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang selalu meningkat setiap tahunnya, Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja yaitu perselisihan yang timbul karena tidak adanya kesesuaian pendapat mengenai pengakhiran hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. Pemutusan hubungan kerja dapat terjadi atas inisiatif dari pihak pengusaha maupun buruh/ pekerja, di mana dari pihak pengusaha melakukan pemutusan hubungan kerja dikarenakan buruh/pekerja melakukan berbagai tindakan pelanggaran.

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 63

<sup>3</sup> R.Joni Bambang S, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pustaka Setia, hal.289.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hal 289.

<sup>5</sup> Widodo Suryandono dan Aloysius Uwiyono, 2014, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, hal.125.

<sup>6</sup> *Ibid.*, hal 125

Sedangkan hak-hak tenaga kerja telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap tenaga kerja memiliki hak :

a. Memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi, hal ini diatur dalam :

1) Pasal 5 yang menyatakan :

“Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”

2) Pasal 6 yang menyatakan :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

b. Memperoleh pelatihan kerja, hal ini diatur dalam :

1) Pasal 11 yang menyatakan :

“Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.”

2) Pasal 12 ayat (3) yang menyatakan :

“Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.”

c. Memperoleh perlindungan, pengupahan dan kesejahteraan, hal ini diatur dalam :

1) Pasal 67 ayat (1) yang menyatakan :

“Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya.”

2) Pasal 86 ayat (1) yang menyatakan :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

3) Pasal 88 ayat (1) yang menyatakan :

“Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

d. Membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/ serikat buruh;

1) Pasal 104 ayat (1) yang menyatakan :

“Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh.”

Hak-hak tenaga kerja dijamin oleh undang-undang ketenagakerjaan dan umumnya diatur dalam perjanjian kerja. Perjanjian kerja menurut Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa :

“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/ buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.”

Perjanjian kerja adalah suatu perbuatan hukum yang dilakukan antara pengusaha dan pekerja/ buruh sebelum kesepakatan bekerja dimulai. Setelah menyepakati perjanjian kerja, maka secara otomatis menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak yang mengikat masing-masing pihak. Pengusaha dalam menjalankan usahanya pasti memiliki suatu tujuan salah satunya dengan memperoleh keuntungan yang meningkat, cara meperolehnya dengan menekan biaya produksi termasuk yang menjadi korban adalah upah pekerjanya.

Berdasarkan Pasal 1 Angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 pengertian PKWT menyatakan :

“Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap.”

PKWTT dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dari instansi ketenagakerjaan terkait. Jika PKWTT dibuat secara lisan, maka klausul-klausul yang berlaku diantara pengusaha dengan para pekerja adalah klausul-klausul sebagaimana diatur dalam UU Ketenagakerjaan.<sup>7</sup>

Perjanjian kerja berdasarkan waktunya memiliki 2 macam jenis yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Kontrak) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (Tetap) yang merupakan perjanjian kerja yang tidak ditentukan waktunya dan bersifat tetap, dalam hal perubahan PKWT menjadi PKWTT, menurut Pasal 15 Kep.100/MEN/VI/2004 tentang PKWT :

- (1) PKWT yang tidak dibuat dalam bahasa Indonesia dan huruf latin berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (2) Dalam hal PKWT dibuat tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), atau Pasal 5 ayat (2), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak adanya hubungan kerja.
- (3) Dalam hal PKWT dilakukan untuk pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru menyimpang dari ketentuan Pasal 8 ayat (2) dan ayat (3), maka PKWT berubah menjadi PKWTT sejak dilakukan penyimpangan.
- (4) Dalam hal pembaharuan PKWT tidak melalui masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari setelah berakhirnya perpanjangan PKWT dan tidak diperjanjikan lain sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, maka PKWT

---

<sup>7</sup> *Hukum Tenaga Kerja : Perjanjian Kerja Untuk Waktu Tidak Tertentu.* [www.hukumtenagakerja.com](http://www.hukumtenagakerja.com). Diakses tanggal 10 Desember 2019

berubah menjadi PKWTT sejak tidak terpenuhinya syarat PKWT tersebut.

- (5) Dalam hal pengusaha mengakhiri hubungan kerja terhadap pekerja/buruh dengan hubungan kerja PKWTT sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4), maka hak-hak pekerja/buruh dan prosedur penyelesaian dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan bagi PKWTT.

Proses penyelesaian kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dapat melalui cara Perundingan Bipartit yaitu perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan industrial. Namun biasanya penyelesaian perselisihan dengan cara bipartit seringkali tidak terselesaikan atau gagal di karenakan pengusaha lebih berkuasa di bandingkan dengan pekerja/buruh. Kemudian jika penyelesaian melalui perundingan bipartit telah gagal atau tidak berhasil maka penyelesaian perselisihan dapat di selesaikan melalui mediasi. Jika penyelesaian perselisihan melalui mediasi tidak berhasil atau gagal maka proses penyelesaian perselisihan ini akan di selesaikan melalui Pengadilan hubungan industrial.

Dalam perkara ini para pekerja/buruh mendaftarkan gugatan atas dasar pihak perusahaan tidak membayarkan upah sebagai akibat dari pihak perusahaan melakukan skorsing dalam proses Pemutusan Hubungan Kerja. Dalam putusan tingkat pertama Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Plg. di Pengadilan Hubungan Industrial tidak mengabulkan permohonan untuk pembayaran upah skorsing.

Berdasarkan pasal 28D ayat (2) “setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”.

Di Indonesia terdapat peraturan pemerintah yang mengatur tentang Pengupahan yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan yang didalamnya menjelaskan definisi upah sebagaimana dalam Pasal 1 angka 1, berbunyi :

“Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.”

Upah merupakan hak pekerja yang harus dijamin, karena fungsi upah adalah untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari pekerja. Begitu juga dengan para pekerja berkeinginan untuk meningkatkan kesejahteraan diri dan keluarganya. Hubungan industrial dikatakan berhasil apabila ada keseimbangan antara penyalarsan kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja.<sup>8</sup>

Pemutusan Hubungan Kerja berimplikasi pada hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh. Antara pengusaha dan pekerja memiliki kedudukan yang belum seimbang, pihak pekerja/buruh berada di posisi lemah yang rawan akan eksploitasi terhadap hak-hak pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya. Dalam Pasal 156 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa:

“Dalam hal terjadi pemutusan hubungan kerja, pengusaha diwajibkan membayar uang pesangon dan/atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima.”

---

<sup>8</sup> Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika. Hal. 63.

Dalam hal proses pemutusan hubungan kerja ada hak-hak yang harus dipenuhi oleh Pengusaha di antaranya upah skorsing selama masa skorsing dalam proses PHK. Skorsing secara umum merupakan bagian dari prosedur pemutusan hubungan kerja dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 25 dinyatakan bahwa :

“Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha”

Kasus hak atas upah skorsing pekerja PT Virgo Makmur Perkasa merupakan kasus yang diputus oleh Hakim Hubungan Industrial dalam Pengadilan Negeri Palembang ditahun 2016. Salah satu masalah perselisihan PHK yang berhubungan dengan perjanjian kerja dan perkaranya masuk ke dalam pengadilan dapat dilihat dari kasus antara PT. Virgo Makmur Perkasa dengan empat orang pekerjanya dalam Register Perkara Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.PLG hingga Register Perkara Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016.

PT. Virgo Makmur Perkasa adalah perusahaan yang memiliki kontrak kerja dengan PT. Bukit Asam (Persero) Tbk pada pekerjaan jasa pengadaan pompa air di lokasi penambangan batu bara milik PT. Bukit Asam di Tanjung Enim, Sumatera Selatan. 4 (empat) orang dipekerjakan oleh PT. Virgo Makmur Perkasa di lokasi penambangan batu bara milik PT. Bukit Asam.

Pada tanggal 18 November 2013, 4 pekerja tersebut menerima surat dari PT. Virgo Makmur Perkasa yang pada intinya memberi sanksi *skorsing* (diisitirahatkan) sampai batas waktu yang tidak ditentukan. Akan tetapi selama proses skorsing ini, PT. Virgo Makmur Perkasa tidak membayar upah



beserta hak lainnya kepada para pekerja terhitung sejak bulan Januari 2014 sampai dengan November 2014.

Pada tanggal 18 Desember 2013, mereka menerima pemutusan hubungan kerja (PHK). Alasan pemutusan hubungan kerja yang dikemukakan oleh PT. Virgo Makmur Perkasa adalah berakhirnya masa perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).

Berdasarkan Pasal 96 UU No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial jo. Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dimana tindakan PHK dinyatakan batal demi hukum apabila belum ada penetapan dari Pengadilan, ini berarti tindakan PHK yang dilakukan oleh Pengusaha dianggap tidak pernah ada.<sup>9</sup>

Berdasarkan Pasal 155 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi sebagai berikut :

- (1) Pemutusan hubungan kerja tanpa penetapan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 151 ayat (3) batal demi hukum.
- (2) Selama putusan lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial belum ditetapkan, baik pengusaha maupun pekerja/buruh harus tetap melaksanakan segala kewajibannya.
- (3) Pengusaha dapat melakukan penyimpangan terhadap ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) berupa tindakan skorsing kepada pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja dengan tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Dalam Pasal 155 ayat (2) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah beberapa kali dimintakan uji materi ke Mahkamah Konstitusi. Salah satu permohonan pengujian tersebut adalah pengujian atas

---

<sup>9</sup> Yolanda Pracelia & Andari Yurikosari. *Analisis Putusan Sela Terhadap Permohonan Pembayaran Upah Proses dalam Pengadilan Hubungan Industrial (Studi Putusan : Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 181/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg jo. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial Nomor 82/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Bdg)*. Jurnal Hukum Adigama. Fakultas Hukum Universitas Tarumanegara. Hal.11

ketentuan Pasal 155 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Majelis Hakim Konstitusi memutuskan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011, bahwa suatu perselisihan PHK baru dapat dikatakan final dan memiliki kekuatan hukum tetap setelah terhadap putusan Pengadilan Hubungan Industrial tersebut tidak dimintakan upaya hukum atau apabila dimintakan upaya hukum kasasi maka setelah adanya putusan kasasi dari Mahkamah Agung.<sup>10</sup>

Dalam perkara ini Majelis Hakim wajib melaksanakan Peraturan Perundang-undangan yang telah berlaku sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 155 ayat (3) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pekerja/buruh yang sedang dalam proses pemutusan hubungan kerja tetap wajib membayar upah beserta hak-hak lainnya yang biasa diterima pekerja/buruh.

Pada Pasal 2 PP No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan berbunyi :

“Hak Pekerja/Buruh atas Upah timbul pada saat terjadi Hubungan Kerja antara Pekerja/Buruh dengan Pengusaha dan berakhir pada saat putusnya Hubungan Kerja”

Dalam penjelasan Pasal 2 tersebut, yang dimaksud dengan “pada saat terjadi Hubungan Kerja” yaitu sejak adanya hubungan kerja baik tertulis maupun tidak tertulis antara Pengusaha dan Pekerja/Buruh.

Para pekerja menolak alasan pemutusan hubungan kerja karena mereka meyakini tidak pernah ada pernyataan bahwa mereka selaku pekerja diikat secara kontrak dan juga tidak pernah menandatangani PKWT. Mereka lalu mengajukan mediasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

---

<sup>10</sup> Vidya Prahassacitta. 2013. *Makna Upah Proses Menurut Mahkamah Konstitusi Dibandingkan Dengan Beberapa Putusan Mahkamah Agung*. Jurnal Yudisial Vol.6 No.3. Fakultas Humaniora Jurusan Hukum Bisnis Universitas Bina Nusantara. Hal.214

Muara Enim namun tidak mencapai kemufakatan. Karena pada mediasi tersebut tidak mencapai kemufakatan maka para pekerja mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri Palembang (PHI PN Palembang) pada Register Perkara Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.PLG. Hakim PHI PN Palembang memutus PT. Virgo Makmur Perkasa untuk membayar uang pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sekaligus kepada empat pekerjanya dan menolak gugatan upah skorsing, baik penggugat maupun tergugat mengajukan upaya hukum kasasi pada Mahkamah Agung (MA) karena tidak puas dengan putusan hakim PHI PN Palembang dan gugatan tersebut telah diputus dengan putusan Nomor 501 K/Pdt.SusPHI/2016 dalam pertimbangan hakim Mahkamah Agung, menurut kebiasaan dalam praktek peradilan, pada PKWT yang diputus oleh hakim menjadi PKWTT, pengusaha wajib membayarkan upah pesangon namun tanpa upah proses/skorsing, dengan putusan PHI PN Palembang tidak salah dalam menerapkan hukum (MA menguatkan putusan PHI PN Palembang).

Telah diatur diatas jelas bahwa upah skorsing harus dibayarkan kepada para pekerja karena merupakan hak para pekerja. Sehingga seharusnya hakim berpedoman pada aturan yang berlaku untuk menciptakan adanya kepastian hukum dalam sebuah putusan, namun putusan yang diputus hakim Mahkamah Agung pada tingkat kasasi tidak mencerminkan asas keadilan hukum karena tidak mengabulkan upah skorsing para pekerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terkait **“Analisis Terhadap Putusan Upah Skorsing Pasca Putusan Judicial Review Mahkamah Konstitusi Nomor**

**37/PUU-IX/2011 Terhadap Pasal 155 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 501/K/Pdt.Sus-PHI/2016 Terhadap Pekerja PT. Virgo Makmur Perkasa)”**

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Pertimbangan Hakim dalam Putusan Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 terhadap Gugatan Upah Skorsing sudah sesuai dengan Putusan *Judicial Review* Pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah akibat hukum Putusan Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 terhadap hak-hak pekerja PT. Virgo Makmur Perkasa?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kesesuaian putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dalam hal pemberian upah skorsing setelah adanya putusan *judicial review* Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011 dan akibat hukum dari adanya putusan Mahkamah Agung Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 terhadap hak-hak para pekerja.

**D. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini tentunya akan ada manfaat yang bisa didapatkan, yaitu :

1. Manfaat Teoritis :

- a. Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan di bidang perjanjian kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan;
2. Manfaat Praktis
  - a. Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan terhadap penelitian-penelitian sejenis untuk tahap selanjutnya;
  - b. Memberikan masukan bagi para penegak hukum dalam menangani perkara perselisihan hubungan industrial terkait pembayaran upah proses/*skorsing* pekerja ditinjau dari putusan judicial review Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah :

##### **1. Bagi Penegak Hukum**

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi penegak hukum dalam menangani perkara pemberian hak upah *skorsing* terhadap pekerja yang mendapatkan pemutusan hubungan kerja.

##### **2. Bagi Masyarakat**

###### **a) Secara Umum**

Memberikan pengetahuan kepada masyarakat bahwa ketika terjadi pemutusan hubungan kerja yang sebelumnya dengan proses *skorsing*, maka selama masa *skorsing* tersebut para pekerja berhak mendapatkan upah *skorsing*.

###### **b) Secara Khusus**

Khusus bagi masyarakat yang tidak mendapatkan haknya sebagai seorang pekerja pada saat masa *skorsing* sebelum diputuskannya pemutusan hubungan kerja.

## F. Metode Penelitian

### 1. Jenis Penelitian

Berdasarkan judul penelitian dan rumusan masalah, metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif. Menurut Soerjono Soekanto yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai bahan dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti.<sup>11</sup>

### 2. Pendekatan Penelitian

Dalam penyusunan penelitian hukum ini, peneliti menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) yaitu dilakukan dengan menelaah semua Undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang ditangani.<sup>12</sup> Peneliti juga menggunakan metode pendekatan kasus (*case approach*), yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi, yang telah menjadi putusan pengadilan dan telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap.<sup>13</sup>

Berdasarkan hal tersebut peneliti akan melakukan analisis terhadap kasus

<sup>11</sup> Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Suatu Tinjauan Singkat), Rajawali Pers, Jakarta, 2001, hlm 13-14

<sup>12</sup> Peter Mahmud Marzuki., 2011, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Penerbit Kencana. hal 95

<sup>13</sup> *Ibid.* hal, 93

upah skorsing pekerja PT. Virgo Makmur Perkasa ditinjau dari putusan judicial review Nomor 37/PUU-IX/2011.

### 3. Jenis Bahan Hukum

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat pada hukum seperti peraturan perundang-undangan dan putusan hakim yang memiliki kaitan dengan penelitian yang dilakukan. Bahan hukum primer yang penulis gunakan di dalam penulisan ini adalah :

- 1) Putusan Nomor 28/Pdt.Sus-PHI/2014/PN.Plg
- 2) Putusan Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016/PN.Plg
- 3) Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Putusan Judicial Review Mahkamah Konstitusi Nomor 37/PUU-IX/2011

#### b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, dalam penelitian ini bahan hukum sekunder yang digunakan meliputi :

- 1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- 2) Kitab Undang-Undang Hukum Perdata
- 3) Undang-Undang No.2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

---

<sup>14</sup> Soerjono Soekanto. 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta. Universitas Indonesia Press. Hal 52

- 4) Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan
- 5) Buku-buku ilmiah dibidang hukum
- 6) Jurnal Hukum
- 7) Artikel Hukum

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, misalnya :

- 1) Kamus Besar Bahasa Indonesia
- 2) Kamus Hukum
- 3) Situs internet yang berkaitan dengan pengupahan

4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dimaksudkan untuk memperoleh bahan hukum dalam penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum yang mendukung dan berkaitan dengan penelitian ini adalah studi dokumen (studi kepustakaan). Studi dokumen adalah suatu alat pengumpulan bahan hukum yang dilakukan melalui bahan hukum tertulis.<sup>15</sup>

5. Teknik Analisis Bahan Hukum

Analisis dilakukan dengan melakukan telaah terhadap kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah berkekuatan hukum tetap.

## **G. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

---

<sup>15</sup> Peter Mahmud Marzuki. 2011. *Penelitian Hukum*. Jakarta. Penerbit : Kencana Predana Group. hal 21



Dalam penulisan ini pendahuluan terbagi atas beberapa sub bab yang terdiri dari latar belakang sebagai pengantar dan penjelasan mengenai permasalahan. Rumusan masalah yang akan menjadi fokus pembahasan yaitu Bagaimanakah Putusan Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 dalam Gugatan Upah Skorsing pasca Judicial Review Pasal 155 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Apakah akibat hukum Putusan Nomor 501 K/Pdt.Sus-PHI/2016 terhadap hak-hak pekerja PT. Virgo Makmur Perkasa. Tujuan dari penulisan ini merupakan penyampaian yang akan dilakukan penulis dalam pembuatan penulisan hukum ini. Manfaat penulisan terdiri dari teoritis dan praktis yang akan didapatkan dari penulisan hukum ini, serta kegunaan penulisan bagi penegak hukum dan masyarakat. Metode penelitian yang digunakan oleh Penulis adalah jenis penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan. Adapun sistematika dalam penelitian hukum ini terdiri dari Bab I, Bab II, Bab III, dan Bab IV.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan Pustaka merupakan penggunaan beberapa terminologi yang akan digunakan Penulis untuk memfokuskan permasalahan yang akan dibahas. Dalam tinjauan pustaka, batasan yang dibuat sesuai dengan kajian pustaka yang ada dan disertai dengan pendapat ahli yang akan didapatkan penulis melalui kepustakaan. Dalam bab ini penulis menguraikan pengaturan mengenai tenaga kerja, perjanjian kerja, pemutusan hubungan kerja, perselisihan hubungan industrial, dan juga upah skorsing.

### **BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini merupakan inti dari penulisan hukum yang dibuat oleh penulis. Pembahasan yang akan diuraikan dalam bab ini mengenai rumusan masalah yang diangkat oleh penulis yaitu analisis terhadap putusan upah skorsing pasca putusan judicial review pasal 155 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dalam Studi Putusan Nomor 501/K/Pdt.Sus-PHI/2016 Terhadap Pekerja PT. Virgo Makmur Perkasa.

### **BAB IV PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penulisan hukum yang berisikan kesimpulan dari pembahasan bab sebelumnya serta berisi saran penulis dalam menanggapi permasalahan yang menjadi fokus kajian sehingga diharapkan dengan adanya saran yang penulis sampaikan akan menjadi masukan yang bermanfaat bagi semua pihak.

